104-01726/

Québec
Emploi-Québec

Plan d'action régional 2000-2003

Révisé en 2001

Emploi-Québec Outaouais

Document adapté par

Alain Duperré, agent de recherche

Direction du Partenariat et de la Planification

Emploi-Québec

ISBN

2-550-37035-X

Dépôt légal

Bibliothèque nationale du Québec, 2000

Bibliothèque nationale du Canada, 2000

TABLE DES MATIÈRES

SOMMAIRE **3**

1- MISSION ET ORIENTATIONS **4**

RAPPEL DES GRANDES LIGNES DE LA MISSION D'EMPLOI-QUÉBEC, DE SES SERVICES ET DE SES CLIENTÈLES 4

LES ORIENTATIONS RÉGIONALES D'EMPLOI-QUÉBEC 2000-2003 4

2- LES DÉFIS D'EMPLOI-QUÉBEC OUTAOUAIS POUR 2000-2003 ..... **6**

LE POINT SUR LES DÉFIS ORGANISATIONNELS DES CLE ET DE LA DR **6**

3- LE MARCHÉ DU TRAVAIL ET LA MAIN-D'ŒUVRE DE L'OUTAOUAIS **8**

UNE RÉGION VASTE ET POPULEUSE 8

SON ÉCONOMIE 8

MARCHÉ DU TRAVAIL 9

TAUX DE CHÔMAGE POUR LA RÉGION DE L'OUTAOUAIS ET L'ENSEMBLE DU QUÉBEC 9

LE MARCHÉ DU TRAVAIL DE LA GRANDE AGGLOMÉRATION URBAINE OTTAWA-HULL 9

LES SECTEURS PERDANTS 9

LES SECTEURS GAGNANTS OU STABLES 10

LES SECTEURS EN RESTRUCTURATION OU EN MODERNISATION 10

LES SECTEURS EN ÉMERGENCE 10

LES AUTRES SECTEURS 10

LA SCOLARITÉ : UN INDICE DU DÉVELOPPEMENT ÉCONOMIQUE 11

LES JEUNES EN MAUVAISE POSTURE 11

LES FEMMES 11

LES TRAVAILLEURS ÂGÉS DE 45 ANS ET PLUS 12

DES GROUPES PROFESSIONNELS DOMINANTS 12

UNE RÉALITÉ GÉOGRAPHIQUE DÉTERMINANTE 12

LA SILICON VALLEY DU NORD 13

DES PISTES DE SOLUTIONS FORT INTÉRESSANTES 13

4- LES INTERVENTIONS D'EMPLOI-QUÉBEC OUTAOUAIS **14**

LES SERVICES UNIVERSELS **14**

LES INTERVENTIONS SELON LES AXES DE LA POLITIQUE ACTIVE DU MARCHÉ DU TRAVAIL (PAMT) **15**

La préparation à l'emploi 15

L'insertion en emploi 16

Le maintien en emploi et la stabilisation de l'emploi 17

La création d'emploi 18

Les autres mesures 19

5- LES CIBLES DE RÉSULTATS POUR 2001-2002 ..... **20**

6- LE BUDGET D'INTERVENTION RÉGIONAL ET SA RÉPARTITION DANS LES CLE **22**

Budget d'intervention de la Direction régionale 22

Budgets d'intervention des CLE 22

ANNEXE 1 - CIBLES DE RÉSULTATS POUR L'OUTAOUAIS 2001-2002 ..... **24**

ANNEXE 2 - LISTE DES MEMBRES DU CONSEIL RÉGIONAL DES PARTENAIRES DU MARCHÉ DU TRAVAIL DE L'OUTAOUAIS **26**

ANNEXE 3 - LES BUREAUX DE LA DIRECTION RÉGIONALE ET DES CLE **27**

Sommaire

D'entrée de jeu, mentionnons que le présent document est la mise à jour 2001-2002 du PAR 2000-2003. En conséquence, il intègre les nouvelles considérations à prendre en compte au cours de l'année qui vient suite à la révision des différentes programmations locales.

La particularité de l'exercice de planification actuel est qu'il s'établit maintenant sur une période de trois ans, soit de 2000 à 2003 et il est révisé chaque année. Ce changement souhaité depuis quelques années permettra à l'organisation de laisser mûrir cette planification pour qu'elle puisse nous livrer ses fruits. Il va sans dire que cela nous permettra aussi de prendre le temps nécessaire pour assurer le suivi de cette planification et pour modifier, en cours de route, les stratégies qui ne répondront pas aux objectifs établis.

Les éléments contenus dans ce document de planification sont issus en grande partie des programmations des activités des sept centres locaux d'emploi de l'Outaouais (CLE). À cela s'ajoutent des éléments provenant de la Direction régionale et du Conseil régional des partenaires du marché du travail. Afin de rendre compte de ces composantes, ce document fait état, en premier lieu, des défis organisationnels qui incomberont à Emploi-Québec Outaouais et à ses CLE. La seconde partie donne un bref aperçu de la problématique de la main-d'œuvre régionale et du marché du travail. Par la suite, nous mettons en évidence les principaux enjeux qu'auront à relever les CLE et les stratégies qu'ils entendent prendre pour y parvenir. Enfin, une section budgétaire est intégrée et elle indique les sommes consacrées par Emploi-Québec Outaouais provenant du Fonds de développement du marché du travail (FDMT), tant pour la Direction régionale que pour chacun des CLE.

1- Mission et orientations

Rappel des grandes lignes de la mission d'Emploi-Québec, de ses services et de ses clientèles

La mission d'Emploi-Québec est de susciter l'emploi de la main-d'œuvre disponible, de promouvoir le développement de la main-d'œuvre, d'améliorer l'offre de main-d'œuvre et d'influer sur la demande de main-d'œuvre de façon à favoriser l'équilibre entre l'offre et la demande de main-d'œuvre sur le marché du travail.

Emploi-Québec offre ses services en matière d'emploi et de main-d'œuvre aux personnes en emploi et sans emploi ainsi qu'aux entreprises. Ainsi, Emploi-Québec vient en aide aux demandeurs d'emploi qui cherchent à intégrer le marché du travail pour la première fois ou qui veulent le réintégrer après une absence prolongée, aux chômeurs de longue durée ou qui risquent de le devenir, aux travailleurs mis à pied ou licenciés collectivement, aux personnes en emploi qui aspirent à un changement professionnel ou qui veulent acquérir des compétences nouvelles ou encore aux chômeurs en transition entre deux emplois. De plus, Emploi-Québec offre différentes mesures d'aide aux entreprises, peu importe leur taille et leur secteur d'activité économique.

La mise en œuvre des services se fait de manière concertée. À cet effet, Emploi-Québec a aussi le mandat de renforcer et de soutenir la mobilisation des partenaires du marché du travail pour qu'ils coopèrent à la réalisation d'objectifs communs et à la recherche de solutions mutuellement avantageuses.

Les orientations régionales d'Emploi-Québec 2000-2003

Sur la base des orientations ministérielles et de celles de la Commission des partenaires du marché du travail et en considérant le bilan semestriel des activités de l'organisation, le Conseil régional des partenaires du marché du travail a adopté les orientations régionales qui suivent pour l'exercice de planification 2000-2003.

INTÉGRER À L'EMPLOI, AVEC UN ACCOMPAGNEMENT APPROPRIÉ, L'ENSEMBLE DES CLIENTÈLES ET NOTAMMENT LES PRESTATAIRES À L'ASSURANCE EMPLOI ET À L'ASSISTANCE EMPLOI EN UTILISANT UN NIVEAU DE SERVICE OU UN RECOURS AUX MESURES ADAPTÉES À LEURS BESOINS.

Il est clair, autant dans l'entente Canada-Québec que dans les orientations ministérielles, que l'intégration au marché du travail de prestataires de l'assurance emploi et de l'assistance emploi constitue une priorité pour notre organisation.

De même, afin de mieux répondre au besoin de la population de la région, Emploi-Québec visera une amélioration continue du service à la clientèle.

La clientèle féminine devra faire l'objet d'une stratégie d'intervention spécifique et les CRPMT devront en tenir compte afin de guider les actions quotidiennes d'Emploi-Québec au cours de l'année 2001-2002, ceci en lien avec le document «Égalité pour toutes les Québécoises » produit

par le gouvernement du Québec. Ce programme d'actions vise la mise en œuvre de la politique gouvernementale en matière de condition féminine.

SOUTENIR LES PERSONNES À RISQUE D'EXCLUSION ET DE CHÔMAGE DE LONGUE DURÉE DANS LEURS EFFORTS POUR RÉINTÉGRER LE MARCHÉ DU TRAVAIL

À cet égard, le repérage précoce des clients à risque de chômage élevé deviendra essentiel. Un bon repérage des clientèles combiné à une utilisation judicieuse des mesures de courte et longue durée auront une influence significative sur l'intégration au travail. Pour réaliser ce mandat, il sera nécessaire d'utiliser la mesure la mieux adaptée au besoin de chaque client compte tenu des disponibilités budgétaires

ASSURER DE FAÇON PRO-ACTIVE, AVEC ET POUR LES ENTREPRISES, LA DISPONIBILITÉ D'UNE MAIN-D'ŒUVRE QUALIFIÉE.

Pour appuyer les entreprises dans le développement de leur compétitivité et pour favoriser le maintien et la stabilisation des emplois, Emploi-Québec s'associera à leur recherche de travailleurs et à la prévention et la résolution de problèmes reliés au développement et la gestion de leur main-d'œuvre.

DÉVELOPPER NOS COMMUNICATIONS ET NOTRE CONCERTATION AVEC NOS PARTENAIRES, EN VUE DE CLARIFIER LA MISSION, LE RÔLE ET LES RESPONSABILITÉS RESPECTIVES ET COMPLÉMENTAIRES D'EMPLOI-QUÉBEC ET DE SES PARTENAIRES DANS LA SOLUTION DES PROBLÈMES DU MARCHÉ DU TRAVAIL ET DE SES DIVERSES CLIENTÈLES.

La complexité des problèmes du marché du travail auxquels Emploi-Québec doit s'attaquer et l'interdépendance des décisions des divers acteurs sociaux et économiques ayant des retombées sur le marché du travail exigent que les interventions d'Emploi-Québec s'inscrivent dans un plan d'action susceptible de mobiliser l'ensemble des partenaires dans une action concertée pour la solution des problèmes relevés. Ainsi, Emploi-Québec voudra travailler en étroite relation, tout en respectant leurs mandats, avec le CRDO, les CLD, le milieu scolaire et les organismes communautaires dans une optique de concertation et de complémentarité au bénéfice de la population de l'Outaouais.

MAXIMISER LES RÉPERCUSSIONS DE LA DIFFUSION DE L'INFORMATION SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL

Dans le contexte où les salles multiservice sont entièrement opérationnelles ou sur le point de l'être, il faudra développer davantage les outils permettant de diffuser l'information sur le marché du travail directement aux clients. Cela devra aussi se faire en parallèle avec une préoccupation d'informer constamment tous les intervenants concernés et d'accroître notre information sur les besoins des entreprises de la région.

2- Les défis d'Emploi-Québec Outaouais pour 2000-2003

Le point sur les défis organisationnels des CLE et de la DR

La volonté ministérielle de recentrer les activités d'Emploi-Québec sur sa mission d'origine et la consolidation de l'organisation après seulement sa deuxième année d'existence posent à notre organisation un certain nombre de défis que nous entendons relever au cours des trois prochaines années. Ces défis sont de taille pour l'organisation et sont, en raison de leur importance, partie prenante de toutes les stratégies et de tous les enjeux relevés dans la section quatre de ce document, portant sur les interventions d'Emploi-Québec Outaouais.

D'abord, le déploiement de presque tous les CLE dans leurs locaux permanents nous permet maintenant d'offrir des services de base universels qui répondront mieux aux besoins des usagers. Il nous faudra donc **développer davantage les services de base universels dans les CLE**. En plus de ces services de base, Emploi-Québec aura aussi à **améliorer son service aux entreprises** qui, il faut le dire, a été un peu mis à l'écart dans la mise en place de l'organisation. La section suivante éclaire le lecteur sur ce que les CLE entendent faire pour parvenir à mettre en valeur ces deux types de services.

L'année qui vient de s'écouler a rudement mis à l'épreuve les services offerts par Emploi-Québec et, pour redonner confiance aux usagers et à la population, il sera nécessaire d'**augmenter la qualité de nos services**. Nous ferons appel à des outils qui nous permettront de mieux évaluer cette qualité auprès des usagers. De plus, il faut considérer que cette qualité des services passe aussi par la gestion financière. Il est donc essentiel d'assurer rapidement **une meilleure gestion financière** de l'organisation.

C'est aussi dans cette visée que la Direction régionale entend **appuyer l'intervention des CLE**, particulièrement en ce qui concerne l'information sur le marché du travail, les services aux entreprises et la formation du personnel. De plus, il sera important d'atteindre une plus grande coordination entre les CLE de la CUO.

Face aux autres intervenants du milieu, Emploi-Québec Outaouais entend **se positionner comme principal interlocuteur sur les questions de développement de la main-d'œuvre, de l'emploi et d'information sur le marché du travail**. Notre participation aux grands mouvements économiques et sociaux de la région sur les problèmes de fond comme l'abandon scolaire se poursuivra.

Qui plus est, il sera important pour l'organisation **de collaborer aux axes de développement mentionnés par le Conseil régional de développement de l'Outaouais (CRDO)**. Nous viserons plus particulièrement les problématiques liées aux jeunes, aux femmes, aux immigrants, etc, ainsi qu'à des secteurs économiques particuliers tels l'agroalimentaire, la haute technologie, le tourisme et la culture.

Notre collaboration ira aussi dans le sens d'**une meilleure concertation avec les ressources externes** engagées dans les services d'aide à l'emploi et les services de préparation à l'emploi, qui font affaire avec Emploi-Québec. Déjà, un dialogue de haut niveau est engagé avec les responsables de ces organismes en région et il se poursuivra pour déterminer des solutions qui visent une meilleure complémentarité dans les actions respectives de nos organisations.

Mettre sur pied une organisation comme la nôtre a nécessité beaucoup d'investissement de la part de nos ressources humaines. Le personnel a vécu de profonds changements dans l'organisation du travail et des modifications importantes dans l'offre de service ont transformé considérablement les façons de faire. Il sera important dans les années qui viennent de **stabiliser l'effectif** d'Emploi-Québec. Plus encore, il faudra **créer un climat organisationnel favorisant le travail d'équipe et le sentiment d'appartenance** pour que l'organisation puisse être en mesure de relever les défis énoncés précédemment et, ainsi, remplir sa mission et répondre plus adéquatement aux besoins de la population.

3- Le marché du travail et la main-d'œuvre de l'Outaouais

Située au confluent de rivières qui ont marqué son histoire, l'Outaouais offre un milieu de vie où la nature se marie à une activité économique intense.

Bien sûr, les piliers économiques qui en ont fait, à tour de rôle et au cours des deux derniers siècles, une région quasi mono industrielle restent d'importants facteurs de développement. L'industrie forestière et l'administration publique sont des rouages fondamentaux de l'économie régionale. Le développement d'éléments moteurs, tels que le tourisme et la haute technologie, vient soutenir la diversification d'une économie qui, contre toute attente, encourage maintenant une nouvelle génération d'entrepreneurs et d'entreprises.

Une région vaste et populeuse

La région administrative de l'Outaouais se compose d'une communauté urbaine (CUO), dont font partie les villes suivantes : Aylmer, Hull (sauf la partie ouest), Gatineau, Buckingham et Masson-Angers; elle comprend également quatre municipalités régionales de comté (MRC) : les Collines-de-l'Outaouais, la Vallée-de-la-Gatineau, Papineau et Pontiac. Cette vaste région s'étend sur 33 000 km^2.

Entre 1991 et 1996, la population de l'Outaouais a augmenté de 8,3 %, le nombre de résidants passant de 283 773 à 307 420. La grande majorité d'entre eux, soit 70,8 %, est d'ailleurs établie dans la Communauté urbaine de l'Outaouais.

Autre caractéristique importante : la présence d'anglophones en Outaouais. En effet, 15 % de la population est de langue maternelle anglaise. De toutes les MRC, celles de Pontiac et des Collines présentent la plus grande proportion d'anglophones, avec 58,3 % et 28,2 % de leur population respective.

L'Outaouais en chiffre

Population de 15 à 64 ans (1996)	213 855
Population immigrante (1996)	14 995
Population active (3e trimestre 2000)	171,200
Personnes en emploi (3e trimestre 2000)	160,200
Personnes en chômage (3e trimestre 2000)	11,000
Taux de chômage (3e trimestre 2000)	6,4 %
Taux d'activité (3e trimestre 2000)	67,3 %
Taux d'emploi (3e trimestre 2000)	63 %
Revenu moyen (ménages) (1996)	46 184 $
Nombre d'entreprises (LIC 2000)	11,000
CLE	Gatineau, Hull, Aylmer, Maniwaki, Buckingham, Papineauville, Campbell's Bay, Cantley

Son économie

L'Outaouais est la région la plus tertiarisée au Québec. Bon an mal an, entre 84 % et 86 % des travailleurs de la région se retrouvent dans le secteur tertiaire comparativement à environ 73 % ou 74 % à l'échelle du Québec.

Avec l'omniprésence du gouvernement fédéral dans la région, autour du quart de l'ensemble de la main-d'œuvre en Outaouais travaille dans l'administration publique (les trois paliers de pouvoirs publics).

Si l'on ajoute à l'administration publique les activités comme les services d'enseignement et les soins de santé et de services sociaux, ce sont quatre emplois sur dix qui se retrouvent dans les services publics en Outaouais.

Toutefois, même si le secteur primaire (agriculture et forêt) représente moins de 3 % des emplois en Outaouais, il revêt une importance capitale pour les MRC dites rurales qui ont davantage une économie basée sur les ressources naturelles.

Le secteur de la fabrication concentre environ 8 % des travailleurs en Outaouais et celui de la construction autour de 6 %.

En outre, selon le dernier recensement d'entreprises en Outaouais, la région compte près de 11 000 entreprises. (Base de données recensées sur le logiciel LIC, septembre 2000). Ce recensement se fait sur une base volontaire, c'est donc une donnée minimale. Les entreprises outaouaises sont essentiellement de petite taille puisque 65,7 % d'entre elles emploient moins de 5 employés et cette proportion atteint 90 % quand on regroupe les entreprises de moins de 20 employés.

Marché du travail

Après une période de stagnation économique, en 1999, l'économie de l'Outaouais reprend de la vigueur et connaît une croissance d'emplois de 5,2 % par rapport à l'année précédente. Cette reprise économique se poursuit au premier semestre de 2000.

À titre d'exemple, au deuxième trimestre de 2000, l'Enquête sur la population active estimait le niveau d'emplois à 155 500 en Outaouais, une hausse de 2,1 % par rapport au même trimestre de 1999.

Signe d'une reprise bien en selle, les gains d'emplois réalisés depuis un an sont l'apanage des postes à temps plein.

Taux de chômage pour la région de l'Outaouais et l'ensemble du Québec

En outre, au second trimestre de 2000, le taux de chômage se situe à 7 %, le meilleur résultat au cours de la dernière décennie. C'est une baisse d'un point de pourcentage par rapport au même trimestre de 1999. Au Québec, le taux de chômage s'élève à 8,5 % au deuxième trimestre de 2000 comparativement à 9,5 % un an plus tôt.

Le marché du travail de la grande agglomération urbaine Ottawa-Hull

L'économie semble galvanisée pour l'agglomération d'Ottawa-Hull. Au deuxième trimestre de 2000, les résultats sont toujours aussi probants avec un raffermissement de 3,7 % du niveau d'emplois supérieur à l'accroissement de la population active (1,7 %), ce qui fait décliner le nombre de chômeurs et ramener le taux de chômage à 5,7 %.

Les secteurs perdants

Le secteur de l'imprimerie : on vient d'annoncer que l'ancienne imprimerie nationale de Hull, Groupe Communication Canada, transfert ses activités à Ottawa. 400 employés quitteront Hull pour aller travailler à Ottawa, quelque part en 2001. Le prolongement de l'autoroute 50 est encore une des revendications de nos élus. Les propriétaires de l'ancienne imprimerie nationale

précisent que leur choix d'aller s'installer à Gloucester se justifie par la proximité de l'autoroute (417).

Les industries de produits chimiques : la compagnie Rhodia annonçait l'été dernier la fermeture d'Albright et Wilson de Buckingham. D'ici 2002, au total, 96 personnes auront perdu leur emploi.

Les secteurs gagnants ou stables

L'Outaouais fait des efforts afin de diversifier son économie, certains secteurs ont connu d'importants investissements au cours des dernières années. Ces secteurs sont:

Le secteur des technologies de l'information : Développement de la deuxième phase du CDTI de Hull. De même, plusieurs entreprises ont annoncé des investissements et de la création d'emplois CML-Versatel, Hemera, Synercard etc. Ce secteur se développe également à Gatineau avec Fibres Innovation (Alcatel), ProVance Technologies, etc. Ce secteur est en forte expansion du côté d'Ottawa où il compte maintenant près de 60 000 emplois et plus de 900 entreprises. Pas surprenant que les entreprises connaissent des difficultés de recrutement de personnel qualifié (ingénieurs, programmeurs, etc.).

Industrie touristique : Plusieurs investissements ont été faits ou annoncés dans ce secteur : Manoir du Casino à Hull, Hôtel du Casino et golf, l'auberge du Vieux moulin de Wakefield, développement annoncé au Lac-Sainte-Marie, la tenue des jeux de la francophonie en 2001, etc.

Industrie du bois : Il existe une volonté d'accroître la seconde transformation dans l'industrie du bois dans la région, d'importants investissements ont été réalisés au cours des dernières années : Robert Ribeyron, Forex, les entreprises Lauzon, etc.

Les secteurs en restructuration ou en modernisation

La santé et les services sociaux : L'ajout de garderies augmente les besoins en éducatrice de la petite enfance. Les changements dans le réseau de la santé nécessitent d'urgents besoins d'infirmiers et de préposés aux bénéficiaires (la proximité d'Ottawa, qui recrute fortement dans le réseau de la santé en plus d'offrir de meilleurs salaires, contribue à accentuer le problème de main-d'œuvre de la région car, plusieurs partent travailler en Ontario).

Les pâtes et papier : ce secteur procède à la mécanisation et des changements technologiques s'opèrent, ce qui entraînent souvent des mises à pied. Par exemple : 150 mises à pied chez Papier Masson à l'été 2000. Toutefois, une nouvelle usine vient s'implanter à Gatineau : Concerts, dont l'ouverture est prévue pour le printemps 2001, va créer environ 150 emplois.

Les secteurs en émergence

Industrie de la mode : Fabrication de robes de mariées à Hull, Justina, fabrication de lingerie pour dames près de Papineauville, Blush, fabrication de manteaux et autres vêtements pour dames à Saint-André-Avellin, Pied-de-biche, etc.

Industrie de matériel et d'équipement de transport : fabrication de bennes de camions, Markland, fabrication de petits avions, Ultravia, fabrication de composantes électroniques, CR Développement, etc.

Les autres secteurs

Contrairement à Ottawa, la construction résidentielle a pris du temps à lever cette année. Toutefois, il faut préciser que le marché de la revente était prospère en Outaouais, car le nombre de maisons disponibles sur le marché était plus important ici que du côté d'Ottawa.

La compétition se poursuit dans le secteur commercial : Les magasins à grande surface se multiplient (Réno-Dépôt, Rona l'entrepôt, Home Depot, Wal-Mart, etc.) de petits commerçants en font les frais.

Alors que l'aéroport d'Ottawa connaît une forte expansion, celui de Gatineau a de la difficulté à maintenir ses liens en raison notamment de la faillite d'Air Montréal.

La scolarité : un indice du développement économique

La scolarité demeure un élément essentiel du développement de la main-d'œuvre et un indice important du développement économique d'une région. La disponibilité d'une main-d'œuvre qualifiée devient un facteur incitatif pour des entreprises offrant des emplois stables et rémunérateurs, souvent associés aux nouvelles technologies.

Entre 1991 et 1996, le nombre de personnes ayant obtenu un diplôme d'études post secondaire est passé de 76 385 à 91 480 dans la région, soit une augmentation de 19,8 %. Or, l'emploi disponible au Québec pour les personnes ayant réussi des études post secondaires a augmenté de 21,4 % entre 1990 et 1996, alors qu'il a diminué de 21,2 % pour les personnes n'ayant fait que des études secondaires partielles. Nous pouvons donc considérer qu'en Outaouais la population est avantagée sur le plan des compétences requises sur le marché du travail.

Près de 20 % de la population de 15 ans et plus a poursuivi des études universitaires avec l'obtention d'un diplôme, comparativement à 17, 7 % pour l'ensemble du Québec. Par ailleurs, 21,3 % de cette même population ne possède aucun diplôme, comparativement à 20,7 % pour l'ensemble du Québec. La population de la région est aussi, en proportion, moins nombreuse que celle du Québec à détenir des certificats d'études secondaires et des certificats d'études non universitaires, une réalité liée intimement à un secteur tertiaire fort.

Les jeunes en mauvaise posture

Sur le plan de la scolarisation, la situation des jeunes de la région est pour le moins éloquente. Plus de 43 % des 15 à 24 ans (16 805 jeunes) n'ont pas de diplôme d'études secondaires, comparativement à 37 % pour l'ensemble du Québec. Les raisons qui peuvent expliquer un tel écart sont probablement multiples, mais l'une d'elles retient plus particulièrement l'attention : le décrochage scolaire. En 1996, 13 935 jeunes sur 61 485 ne fréquentaient plus l'école, soit une proportion de 22,7 %.

Que font donc ces jeunes? Apparemment, ils se retrouvent en plus grand nombre sur le marché du travail que l'ensemble des jeunes québécois. En Outaouais, le taux d'activité des 15 à 29 ans est de 68,7 %, comparativement à 63,7 % pour l'ensemble du Québec. Faut-il se réjouir de voir autant de jeunes faire partie de la population active? Non, car beaucoup trop d'entre eux, comme nous l'avons vu précédemment, n'ont aucun diplôme, ce qui laisse à penser qu'ils occupent des emplois peu rémunérés, à temps partiel ou, sinon, très précaires.

Un secteur tertiaire très fort, particulièrement dans le commerce et les services, semble donc constituer un attrait pour les jeunes. Ils sont ainsi plus nombreux à vouloir intégrer le marché du travail rapidement, et cela, sans avoir au préalable obtenu un diplôme leur permettant de s'assurer un avenir meilleur.

Les femmes

Les femmes composent 50,7 % de la population de l'Outaouais en 1996 comparativement à une proportion féminine de 51,1 % pour l'ensemble du Québec. Elles sont en général plus scolarisées et plus nombreuses à compléter leur diplôme universitaire mais elles le font encore dans des secteurs dits traditionnels. Malgré tout, le groupe d'âge 25-44 ans renferme 44 % qui n'ont aucun diplôme tandis que 16% du groupe des 15-19 ans en Outaouais ne fréquentent plus l'école alors que le pourcentage pour le Québec n'est que de 13,7 %.

Disons aussi que leur taux de participation au marché du travail est de 54,4 % en 1996, dépassant de 6 points de pourcentage celui des femmes du Québec. Elles participent en grand nombre au marché du travail mais elles occupent 60 % des emplois à temps partiel et ceux-ci représentent le quart des emplois qu'elles détiennent.

On constate donc que même si elles participent davantage que le reste du Québec au marché du travail, elles demeurent quand même dans des ghettos d'emplois traditionnels en même temps qu'elles occupent une grande proportion d'emploi à temps partiel.

Les travailleurs âgés de 45 ans et plus

D'après les données du recensement de 1996, on compte en Outaouais 65 930 personnes âgées entre 45 et 64 ans. Parmi celles-ci, on compte 41 115 travailleurs et 5 385 travailleurs autonomes.

Quant au revenu moyen de cette catégorie, il se situe à 39 410$ dans la ville d'Aylmer (le plus élevé) et à 23 947$ dans Papineau (le moins élevé).

En décembre 1999, les 45-54 ans totalisaient 17 % de l'ensemble des prestataires de l'assistance emploi et un pourcentage important déclarait avoir seulement des études secondaires et primaires.

Comme le démontrent brièvement ces statistiques, les travailleurs âgés de 45 ans et plus vivent souvent une problématique spécifique lorsqu'il s'agit de les intégrer en emploi ou encore lorsqu'ils sont menacés de perdre leur emploi. Souvent sous-scolarisés et en emploi depuis longtemps, ils sont complètement désemparés quand vient le jour où ils perdent leur emploi. Souvent habitués à de bonnes conditions de travail, ils se trouvent très démunis face au marché du travail toujours plus compétitif. L'attitude des employeurs à leur endroit fait en sorte que leur âge est souvent perçu comme un handicap plutôt que comme un avantage. On fait souvent abstraction de leur expertise au profit de personnes plus jeunes. Dans ce contexte, il est important de bien les desservir et de leur faciliter l'accès à nos mesures et services par l'intermédiaire d'actions quotidiennes concrètes.

Des groupes professionnels dominants

En Outaouais, 50 % de la population occupée travaille dans deux grands groupes professionnels : Les affaires, les finances et l'administration (36 615) ainsi que la vente et les services (38 205). Le troisième grand groupe, celui des métiers, du transport et de la machinerie, occupe 13,5 % des travailleuses et des travailleurs; sur le territoire des MRC, il procure plutôt entre 18 % et 20 % des emplois. Enfin, le grand groupe de la gestion et celui des sciences sociales, de l'enseignement, de l'administration publique et de la religion font travailler respectivement 10 % et 8 % de la main-d'œuvre régionale.

Une réalité géographique déterminante

L'Outaouais n'a jamais pu échapper à sa réalité géographique : la frontière qu'elle partage avec l'Ontario. En 1996, des 141 445 personnes qui avaient un emploi et qui résidaient en Outaouais, 36,1 % (47 565) travaillaient en Ontario. La ville d'Ottawa, par sa force économique et ses institutions publiques, exerce un pouvoir d'attraction sur la population de l'Outaouais. Entre les années 1970 et 1990, la capitale fédérale a connu un essor économique et démographique sans précédent. Bien que la fonction publique demeure le principal employeur de la région depuis une dizaine d'années, l'industrie de la haute technologie s'est particulièrement développée dans la

région d'Ottawa, accentuant par le fait même le pôle d'attraction économique que peuvent représenter l'Est ontarien et l'Ouest québécois.

La Silicon Valley du Nord

Au cours de la dernière décennie, l'industrie de la haute technologie a connu une croissance phénoménale. On parle de la région de la Capitale nationale comme de la « Silicon Valley » du Nord. En effet, on estime le nombre d'entreprises à 900 et le nombre de travailleurs à 80 000 environ en 2001.

La pénurie de main-d'œuvre qualifiée reste toutefois bien réelle. L'Association canadienne de technologie de pointe estime en effet que 20 000 postes en informatique sont actuellement à combler au Canada, dont 2 500 dans la seule région de la Capitale nationale.

Des pistes de solutions fort intéressantes

L'économie de l'Outaouais est en profonde mutation et, de toute évidence, n'est plus ce qu'elle était au début de la décennie. Les difficultés qu'elle a connues ont cependant mené à une prise de conscience collective de l'importance que revêt la concertation en matière de développement régional. En soi, il s'agit d'un énorme progrès.

Cette prise de conscience s'est d'ailleurs concrétisée par la création d'une table Éducation – Main-d'œuvre, qui est à concevoir une approche intégrée du décrochage scolaire, de la sous-scolarisation de la main-d'oeuvre et de la fuite importante d'étudiants vers le côté sud de la rivière des Outaouais.

Dans d'autres secteurs, et plus particulièrement dans celui du tourisme, l'ajout de joueurs importants (le Casino de Hull et le Musée canadien des civilisations), combiné à la mise sur pied d'événements marquants (entre autres, le Festival des montgolfières de Gatineau), permet non seulement d'offrir un produit touristique plus complet, mais de créer des alliances stratégiques pour le développement de l'emploi dans ce secteur crucial pour la région.

En haute technologie, le Centre de développement des technologies de l'information (CDTI) vient à peine de voir le jour qu'il est déjà rempli à capacité. Pour résoudre le problème d'espace, l'acquisition d'un autre édifice serait d'ailleurs prévue. L'entrepreneuriat lié à la matière grise et à la haute valeur ajoutée se porte donc mieux que jamais.

Dans le domaine de la santé et des services sociaux, la stratégie de rapatriement de la clientèle, qui tend à fuir vers Ottawa, porte ses fruits. Elle a permis la création d'emplois et d'entreprises satellites, en plus de contribuer à renforcer le développement intrarégional.

4- Les interventions d'Emploi-Québec Outaouais

Les CLE sont le cœur des interventions liées à la Politique active du marché du travail et ont aussi la marge de manœuvre nécessaire dans la mise en œuvre des mesures actives. Ces derniers ont eu à produire la propre programmation de leurs activités et la section qui suit en est une synthèse qui vise à donner quelques indications sur la manière dont les CLE entendent mener à bien la mission d'Emploi-Québec.

Comme on pourra le constater, la planification de nos interventions pour 2000-2003 a été réalisée sur la base des cinq axes de la Politique active du marché du travail (PAMT). Cette façon de procéder permet de mieux intégrer nos interventions dans une vision globale du marché du travail et de les orienter en fonction de problématiques distinctes de préparation en emploi, d'intégration en emploi, de maintien et de stabilisation des emplois et de création d'emploi. Il devient plus aisé d'évaluer l'importance de la prestation de service régionale pour chacun de ces axes d'intervention.

Il est aussi important de pouvoir spécifier ce qu'Emploi-Québec Outaouais entend réaliser sur le plan des services universels qu'il a à offrir à la population de l'Outaouais. C'est pourquoi, avant d'aborder les axes d'intervention, nous ferons état de l'implantation du développement de ces services de base universels.

Les services universels

Le réseau des CLE étant davantage consolidé, il est devenu par conséquent important de terminer l'organisation de la prestation de services qui étaient moins mise en valeur et, par conséquent, de mieux planifier l'ensemble des services de base universels. Ainsi, des stratégies et des objectifs précis ont été établis par les CLE touchant le service d'accueil, de références et d'information, l'entrevue initiale d'évaluation et d'aide à l'emploi, la salle multiservice et le service de placement.

En ce qui a trait au service d'accueil, de références et d'information, le principal objectif retenu est d'assurer une amélioration continue de ces services, afin d'accroître notre visibilité et de répondre adéquatement aux besoins de la clientèle. Pour ce faire, plusieurs stratégies ont été mises de l'avant: la promotion de l'offre de services, des sessions d'information sur les mesures et services, des rencontres constantes entre les préposés à l'accueil et les conseillers en développement de l'emploi pour échanger sur les mesures et les besoins de la clientèle. Emploi-Québec Outaouais pourrait aussi mieux se positionner en ce qui concerne les services d'emplois en milieu scolaire, en offrant des services d'information sur le marché du travail et un plus grand accès aux guichets emploi pour les étudiants des différents ordres d'enseignement. De plus, Emploi-Québec doit voir à adapter ses outils pour ses clients anglophones qui sont très nombreux dans certaines zones de la région. Enfin, les CLE visent à mettre sur pied dans les trois prochaines années l'évaluation de la qualité des services offerts à leurs clientèles.

Ayant pour objectif commun de diriger les clients dans la bonne mesure, les CLE s'assureront que le personnel maîtrise bien la nouvelle approche d'intervention et que ce dernier a en sa possession toute l'information nécessaire pour diriger adéquatement le client. De plus, certains CLE mettront en place un système d'échange sur les cas plus complexes qu'ils ont à traiter.

La salle multiservice doit devenir le centre de références pour les chercheurs d'emploi de la région. Pour ce faire, il faut augmenter la fréquentation et l'utilisation des outils qui sont à la disposition de la clientèle. Dans ce contexte, il devient impératif d'animer cette salle en y

adjoignant des personnes-ressources en permanence. Qui plus est, on se doit d'en promouvoir l'existence auprès de la clientèle (particuliers, entreprises) et des intervenants. Les services qui y sont offerts actuellement devront aussi être améliorés afin de pouvoir offrir, entre autres choses, des sessions d'information de groupe sur le marché du travail adaptées aux besoins des clientèles. Dans ce contexte, une ressource a été engagée à la Direction de la planification et du partenariat pour 2001-2002 afin qu'elle mette sur pied les sessions de groupe uniformisées portant sur l'information sur le marché du travail pour l'ensemble des CLE.

Le service de placement revêt toute son importance dans l'arrimage de l'offre et de la demande d'emploi pour la région. Malheureusement, il n'est pas encore arrivé à maturité puisque les entreprises ne le connaissent pas assez et que le suivi auprès des entreprises et des chercheurs d'emploi n'est pas encore assez systématique. C'est dans ce sens que les CLE vont intervenir dans les prochaines années, en faisant la promotion de ce service auprès des employeurs qui diffusent des offres d'emplois sans utiliser ce service et en assurant un suivi des offres d'emplois non comblés après quelque temps. Il sera aussi important d'améliorer le service d'appariement, au moyen d'un service de présélection auprès des employeurs et de faire un lien ténu entre la banque de C.V. et les offres d'emplois. Nous verrons au cours de l'année 2001-2002 à consolider encore davantage ce service afin de le rendre encore plus performant.

Les interventions selon les axes de la Politique active du marché du travail (PAMT)

Les clientèles jeune et féminine, les jeunes mères monoparentales, les personnes handicapées et les personnes âgées de 50 ans et plus, devront au cours de l'année 2001-2002, occuper une place prépondérante au sein des activités d'Emploi-Québec. En effet, ces clientèles font l'objet, dans certains cas, de stratégies spécifiques ou de projet pilote, et, doivent par conséquent, retenir notre attention, soit en ce qui concerne le repérage, le partenariat ou d'autres mesures susceptibles de venir en aide activement à ces clientèles qui éprouvent souvent de réelles difficultés d'intégration au marché du travail.

Emploi-Québec Outaouais continuera de s'impliquer activement en ce qui concerne « Destination emploi » et « Solidarité jeunesse » en favorisant, entre autres, un partenariat efficace et efficient avec le module de la Sécurité du revenu.

La préparation à l'emploi

Les mesures de préparation en emploi répondent notamment aux besoins des clientèles en matière d'orientation, de développement de l'employabilité, d'évaluation et de reconnaissance des compétences, d'information scolaire et professionnelle ainsi qu'en matière d'aide à la formation générale, professionnelle et technique. Ces mesures, à elles seules, représentent un investissement de plus de 70 % des dépenses d'interventions d'Emploi-Québec Outaouais.

À l'occasion de la planification 2001-2002, plusieurs enjeux adaptés à leurs réalités locales ont été retenus par les CLE concernant la préparation en emploi. Il s'agira pour plusieurs d'entre eux de s'attaquer au problème important de la sous-scolarisation et au faible taux de diplômation de la main-d'œuvre. Dans ce cas, certaines stratégies qui seront mises de l'avant viseront à :

- établir un processus de validation de l'objectif professionnel et du secteur d'activité et l'évaluation des acquis scolaires;
- diriger en formation générale les clientèles à risque élevé de chômage prolongé;
- soutenir l'acquisition des préalables scolaires pour entreprendre une formation professionnelle, auprès des jeunes et des femmes âgées de 18-35 ans;

- obtenir la collaboration du Carrefour jeunesse emploi de Gatineau et du module sécurité du revenu au projet pilote «solidarité jeunesse ».

L'amélioration des compétences professionnelles demeure au centre de nos préoccupations. En fonction de la réalité terrain des CLE, plusieurs clientèles seront touchées par cet enjeu. C'est le cas particulièrement des jeunes, des femmes, des jeunes mères monoparentales, des personnes handicapées et des personnes âgées de 50 ans et plus et des immigrants (milieu urbain). Certaines stratégies seront aussi mises en place pour réaliser ce défi.

- Offrir des services d'orientation professionnelle permettant à la clientèle sans emploi de mieux connaître ses intérêts et les réalités du marché du travail dans les différents secteurs d'activité.
- Favoriser la formation générale visant l'obtention des préalables à la formation professionnelle.
- Offrir un encadrement adapté aux personnes qui éprouvent des difficultés à rencontrer les exigences de leur formation en terme de rendement scolaire.
- Permettre aux chômeurs d'acquérir les connaissances professionnelles et d'appoint requises pour leur intégration en regard des besoins du marché du travail dans les secteurs où les perspectives d'emplois sont favorables.
- Soutenir les interventions visant l'acquisition d'expérience de travail et d'habiletés professionnelles par l'entremise de projets de préparation à l'emploi.
- Recenser les perspectives d'emploi dans les métiers non traditionnels.
- Offrir aux immigrants un stage rémunéré d'immersion professionnelle en entreprise pour permettre de s'intégrer au marché du travail.
- Adapter l'offre de services d'Emploi-Québec aux nouveaux immigrants en collaboration avec le MRCI pour assurer une continuité dans leur cheminement vers l'emploi.
- Mettre en place des stratégies de recrutement et promouvoir les services et mesures offerts aux jeunes
- Développer, en collaboration avec les différents partenaires concernés par la problématique de l'abandon scolaire des projets novateurs visant à contrer le décrochage scolaire chez les jeunes adultes

Il sera aussi important d'effectuer une meilleure utilisation des types de formations de courte et longue durée:

- Assurer une meilleure adéquation des compétences des chômeurs et des travailleurs aux besoins des entreprises par des formations de courte durée.
- Rejoindre les femmes monoparentales (les jeunes surtout) en milieu rural pour leur offrir des activités de formation de courte durée adaptées à leurs besoins (garde, transport).
- en mettant en place des formations de courte durée dans des secteurs d'emploi en demande;
- en permettant à des clientèles particulières comme les jeunes, les femmes, les jeunes mères cheffes de famille monoparentale, les immigrants, les travailleurs de 45 ans et plus et les autochtones d'avoir accès à des formations professionnelles adaptées à leurs besoins.

La réalisation des mesures de préparation en emploi se fera dans un souci d'amélioration de la qualité de nos interventions; en ce sens, il sera nécessaire d'effectuer un suivi continu des clients qui participeront à des activités en vertu de ces mesures.

L'insertion en emploi

Les mesures d'insertion en emploi comprennent entre autres des subventions salariales d'insertion à l'emploi et un supplément de retour au travail. Ces mesures devraient représenter approximativement 15 % à 20 % du budget d'intervention d'Emploi-Québec Outaouais.

Le principal défi à relever en ce qui concerne cet axe est de favoriser un meilleur arrimage entre l'offre et la demande de main-d'œuvre et particulièrement pour les travailleurs préparés à occuper un emploi, mais sans expérience monnayable, et les employeurs offrant des emplois convenables. Pour ce faire, les CLE ont mis de l'avant une série de stratégies qui devraient permettre de répondre à ce besoin.

- Utiliser la subvention salariale pour inciter les employeurs à embaucher les personnes à risque de chômage prolongé qui sont prêtes à intégrer le marché du travail.
- Aider les personnes à acquérir des compétences au moyen d'expériences professionnelles à l'occasion de projets particuliers ou d'expériences de travail en entreprise.
- Encourager les personnes à accepter des emplois au moyen d'un incitatif de retour au travail (bons d'emploi), tout en s'assurant d'un arrimage rapide entre cette mesure et les offres d'emplois.
- Utiliser davantage le régime de qualification afin d'intégrer des personnes en emploi.
- Assurer un meilleur arrimage entre la mesure « subvention salariale » et la prise d'offre d'emplois informatisée en rencontrant les finissants en francisation, ceux étudiant dans un métier semi-spécialisé et les finissants des cours d'appoint pour leur présenter la mesure.
- Entente de repérage avec DRHC et Sécurité du revenu en fonction des critères de l'âge et de la durée cumulative de chômage en vue d'une participation accrue aux mesures d'insertion en emploi.

Sur la mesure de subventions salariales, certains CLE ont préféré cibler des clientèles particulières (jeunes, travailleurs de 45 ans et plus, les autochtones, les immigrants, etc.), afin de mieux s'adapter aux particularités locales de leur main-d'œuvre.

Afin de s'assurer d'une meilleure efficacité de ces stratégies, plusieurs CLE veilleront aussi à augmenter la qualité d'encadrement et de suivi des mesures d'insertion en emploi, entre autres en utilisant un mécanisme d'accompagnement et de suivi des résultats à l'égard des contrats signés.

Le maintien en emploi et la stabilisation de l'emploi

Le maintien en emploi regroupe des mesures d'aide portant notamment sur la gestion des ressources humaines, sur l'organisation du travail, dont l'aménagement et la réduction du temps de travail, et sur la mise en place de comités d'adaptation de la main-d'œuvre (CAMO) dans les entreprises. Quant à la stabilisation de l'emploi, elle vise des mesures d'aide financière, technique et de conseils qui peuvent être utilisées pour allonger de manière récurrente la durée de l'emploi dans les secteurs soumis aux fluctuations saisonnières ainsi que pour le travail à temps partiel ou précaire. Cet axe de la PAMT représentera, selon les CLE, entre 1 % et 5 % du budget d'intervention.

Cependant, le travail à effectuer auprès des entreprises pour assurer le développement de cet axe demeure énorme. En effet, depuis la création d'Emploi-Québec, les mesures concernant directement les entreprises ont été moins soutenues et peu développées. À ce titre, un des enjeux sera justement de faire connaître les services aux entreprises offerts par Emploi-Québec.

Les CLE auront aussi à aider les entreprises à se consolider et à prendre de l'expansion et à diversifier leurs produits et services. Pour ce faire, ils aideront les entreprises :

- en donnant de l'information sur la Loi favorisant le développement de la main-d'œuvre et en les appuyant dans l'élaboration de projets au Fonds national de formation;
- en favorisant l'acquisition des habiletés de gestion des dirigeants d'entreprises qui sont aux prises avec les nouvelles exigences du marché et en établissant une relation de parrainage avec un gestionnaire d'expérience;

- en faisant la promotion et en soutenant le développement et la reconnaissance des compétences professionnelles par l'entremise du régime de qualification;
- en soutenant financièrement les PME dans l'élaboration de programmes de perfectionnement.

Emploi-Québec aura aussi à travailler sur la stabilisation des emplois dans la région et particulièrement auprès des PME et des entreprises à caractère saisonnier. Les stratégies viseront davantage à :

- aider les entreprises à faire une meilleure sélection du personnel en appuyant et en conseillant les employeurs dans les descriptions de tâches et les profils d'emploi;
- Accroître la promotion du Régime de qualifications auprès des entreprises et des finissants de formation professionnelle des commissions scolaires;
- s'associer financièrement à l'occasion d'interventions visant à stabiliser les emplois à statut précaire;
- effectuer des actions concertées avec les partenaires par la mise en commun d'expertise et de ressources.

Un autre enjeu important sera de mieux connaître les entreprises et leurs besoins en main-d'œuvre sur le territoire.

- Planifier diverses activités pour recueillir les informations auprès des entreprises : des sessions d'information auprès des entreprises, des rencontres avec des employeurs, le LIC[1], etc.

La création d'emploi

L'axe de la création d'emploi comporte des mesures d'aide à la formation ou au soutien du revenu transitoire pour les travailleurs autonomes. De plus, afin d'aider ces derniers à franchir les obstacles à la création d'emploi, des mesures d'aide financière, technique et de conseils peuvent soutenir des initiatives de mobilisation et de concertation. Ces mesures peuvent représenter moins de 5 % du budget d'Emploi-Québec Outaouais.

Le défi pour l'ensemble des CLE sera ici d'apporter du soutien à l'entrepreneuriat sur leur territoire en favorisant le développement du travail autonome. Ce faisant, on privilégiera différentes stratégies :

- mettre en place d'une table économie-emploi devant favoriser l'émergence d'activités entrepreneuriales (CLD, CJE, SADC, EQ);
- informer tous les intervenants internes et externes du programme de soutien au travailleur autonome et faire connaître le cheminement d'un projet et les critères de sélection ainsi que l'aide apportée dans la création d'une entreprise;
- rendre accessible le projet Jeunes Volontaires pour ceux qui veulent entreprendre un projet de démarrage;
- inciter la clientèle prestataire de l'assurance emploi âgée de 35 à 44 ans à créer leur entreprise;
- travailler de concert avec le CLD à la promotion et au lancement de nouvelles entreprises;

[1] LIC = Liste des industries et commerces (Base de données qui cumulent les informations pertinentes sur les entreprises régionales)

Les autres mesures

L'insertion sociale fait partie intégrante du mandat d'Emploi-Québec. Dans les faits, on constate qu'il y a un nombre important de prestataires de l'assistance emploi, aptes au travail qui ont besoin d'une démarche structurée d'accompagnement, préalable à l'intégration en emploi, dont la durée doit être suffisamment significative pour favoriser l'estime de soi, la confiance en soi et les habiletés de base. L'insertion sociale représente entre 1 % et 5 % des budgets d'intervention selon le CLE.

L'enjeu devient, à cet égard, d'augmenter la participation de la clientèle à la mesure INSO, de diversifier les organismes promoteurs et de désigner des ressources pouvant offrir des services d'évaluation et d'accompagnement ou, encore, des organismes offrant une expérience de travail de type occupationnel. En ce sens, il s'agira de bien repérer les clients potentiels et, surtout, de diriger judicieusement les clientèles selon les objectifs poursuivis, de façon à réintégrer en emploi celles qui ont besoin d'un accompagnement plus soutenu.

5- Les cibles de résultats pour 2001-2002

En 2000-2001, en fonction des enjeux retenus et des stratégies que nous nous sommes données, Emploi-Québec Outaouais désire, répondre le plus adéquatement possible aux besoins de sa clientèle. Emploi-Québec Outaouais a donc établi des indicateurs précis comportant des cibles de résultats que nous entendons suivre toute l'année. Le suivi de ces cibles de résultats par mesure et le suivi budgétaire nous permettront de situer chacune des interventions tout au cours de l'année afin d'évaluer leur niveau réel d'utilisation. Il est à remarquer que pour l'année 2001-2002, deux nouveaux indicateurs portant sur le repérage des clientèles (16 et 17) ont fait leur apparition et son maintenant inclus dans nos suivis périodiques.

INDICATEURS	CIBLES [2]
1. Nombre de vacances signalées au Service national de placement	7 311
2. Nombre de nouveaux participants aux interventions d'Emploi-Québec	8 330
3. Nombre de personnes en emploi après avoir bénéficié d'une intervention d'Emploi-Québec	3 083
4. Taux d'emploi des personnes ayant bénéficié d'une intervention d'Emploi-Québec	37,6 %
5. Sommes des prestations non versées à l'assistance emploi et à l'assurance emploi suite à une intervention d'Emploi-Québec visant un retour en emploi	16 000 000 $
6. Nombre de nouveaux participants aux interventions d'Emploi-Québec, responsables de famille monoparentale	1 184
7. Taux d'emploi des responsables de famille monoparentale ayant bénéficié d'une intervention d'Emploi-Québec	32,3 %
8. Nombre de nouveaux participants aux interventions d'Emploi-Québec, de moins de 30 ans	3 532
9. Taux d'emploi des personnes de moins de 30 ans ayant bénéficié d'une intervention d'Emploi-Québec	37 %
10. Nombre d'entreprises nouvellement aidées par les mesures actives	78
11. Nombre de nouvelles ententes de qualification	30
12. Prestations non-versées à l'assistance emploi suite à une intervention d'Emploi-Québec visant un retour en emploi	9 100 000 $
13. Prestations non-versées à l'assurance emploi suite à une intervention d'Emploi-Québec visant un retour en emploi	6 900 000 $
14. Nombre de participants de l'assurance emploi aux interventions d'Emploi-Québec	4 256
15. Nombre de participants de l'assurance emploi en emploi après avoir bénéficié d'une intervention d'Emploi-Québec	2 178
16. Proportion des personnes qui participent aux interventions d'Emploi-Québec répondant aux critères de repérage des personnes è risque de chômage prolongé (occupations en demande et risque élevé de chômage de longue durée)	75 %
17. Proportion des participants aux mesures de longue durée répondant aux critères de repérage des personnes à risque élevé de chômage de longue durée	75 %

[2] L'annexe II donne la répartition par CLE de ces cibles de résultats.

Il est à noter que les outils informatiques nous permettant de suivre ces indicateurs, sont maintenant disponibles, et incidemment, des rapports mensuels pourront donc être acheminés aux différents CLE et au CRPMT afin de suivre l'évolution du travail effectué au cours de l'année.

6- Le budget d'intervention régional et sa répartition dans les CLE

Le budget d'intervention de notre région pour l'année 2000-2001 est de 29 330 600[3] $. À ce montant, il faut considérer le report de 11 033 000 $ soit 38% du budget, pour des activités déjà amorcées. De plus, afin de bien mettre en évidence que la plupart des opérations s'effectueront dans les centres locaux d'emploi, nous indiquerons ici la part du budget d'intervention réservé à chacun des CLE et à l'administration régionale.

Budget d'intervention de la Direction régionale

Pour l'année 2001-2002, une réserve de 1 050 000 $ du budget d'intervention est maintenue et gérée au niveau régional afin, par exemple, de répondre à des besoins de nature régionale ou encore à des besoins supplémentaires de financement de la part d'un CLE. Cette réserve devra être investie ou redistribuée, au besoin, dans les CLE d'ici la fin de l'année financière. De plus, nous consacrerons 1 500 000$ pour les services régionalisés.

Budgets d'intervention des CLE

La part du budget d'intervention pour les CLE, qui est de 26 596 500 $, sera déterminée selon le modèle appelé **modèle de risque de chômage**. Ce modèle répartit les budgets entre les CLE en considérant un certain nombre de facteurs pouvant augmenter le risque de chômage chez une personne. Les données ont été compilées en fonction de la situation de chacun des CLE. Pour ce qui est de la clientèle sans emploi (clientèle individu), les facteurs retenus sont :

- la population de 15 à 64 ans (ce groupe d'âge représente notre clientèle potentielle);
- le taux de chômage (ce taux est basé sur les données des CLE au recensement de 1996);
- le taux de prestation de la sécurité du revenu (représente le pourcentage de prestataires de la sécurité du revenu aptes par rapport à la population de 15 à 64 ans);
- le taux de prestation de longue durée (représente le pourcentage de prestataires de la sécurité du revenu aptes qui retirent des prestations depuis plus de 24 mois par rapport à la population de 15 à 64 ans);
- la proportion relative des emplois détenus par des personnes de 45 à 64 ans (ce groupe d'âge représente une clientèle à risque élevé de chômage prolongé en raison de l'âge et souvent de sa faible scolarité);
- la proportion des emplois détenus par des personnes ayant un diplôme secondaire et moins (cette population représente une clientèle à risque élevé de chômage prolongé en raison de sa faible scolarisation);
- la proportion des personnes de 15 à 24 ans sans diplôme ne fréquentant plus l'école (ce groupe d'âge est particulièrement susceptible de dépendre longtemps des prestations gouvernementales).

Ces facteurs représentent autant d'éléments permettant de pondérer le budget d'intervention d'un CLE. Une forte présence de ces facteurs au sein des clientèles du territoire d'un CLE fera en sorte d'augmenter la proportion du budget d'intervention de ce dernier.

La clientèle « individus » représente historiquement 80 % de notre intervention. On se doit aussi de considérer l'autre 20 %, qui sont des entreprises qui peuvent avoir besoin d'aide pour

[3] Le présent budget a été ajusté selon les données de mai 2001.

maintenir en emploi leur personnel ou encore pour stabiliser l'emploi et créer de nouveaux emplois. Dans le cas de la clientèle « entreprises », les facteurs de pondération qui ont été retenus sont :

- la proportion d'entreprises sur le territoire par rapport à la région (entreprises de toutes tailles confondues);
- la proportion d'entreprises de moins de 20 employés (ces entreprises sont plus susceptibles d'avoir besoin des services d'Emploi-Québec pour le placement et la gestion des ressources humaines);
- la proportion relative des emplois détenus par des personnes de 45 à 64 ans;
- la proportion des emplois détenus par des personnes ayant un diplôme secondaire et moins.

Puisque, dans les services d'Emploi-Québec, la clientèle individu se distribue dans une proportion de 80 % et de 20 % pour la clientèle entreprise, le modèle devra pondérer ces deux principales clientèles afin d'adapter les budgets d'intervention en conséquence.

	Répartition de la clientèle « individus »	**Répartition pondérée à 80 %**	**Répartition de la clientèle « entreprises »**	**Répartition pondérée à 20 %**	**Total**
CLE Aylmer	9,0 %	7,2 %	11,6 %	2,3 %	**9,5 %**
CLE Buckingham	8,1 %	6,5 %	8,7 %	1,7 %	**8,2 %**
CLE Gatineau	32,2 %	25,8 %	23,9 %	4,8 %	**30,6 %**
CLE Hull	21,2 %	17,0 %	18,9 %	3,8 %	**20,8 %**
CLE des Collines	4,7 %	3,8 %	2,4 %	0,5 %	**4,3 %**
CLE Papineauville	8,5 %	6,8 %	11,6 %	2,3 %	**9,1 %**
CLE Maniwaki	10,0 %	8,0 %	12,1 %	2,4 %	**10,4 %**
CLE Campbell's Bay	6,2 %	5,0 %	10,8 %	2,2 %	**7,2 %**
Outaouais	100,0 %	80,0 %	100,0 %	20,0 %	**100,00 %**

En appliquant ce pourcentage de la clientèle estimée en fonction de leur risque de chômage élevé au budget total consacré aux activités d'intervention, on obtient les budgets locaux.

	Répartition du budget dans les CLE	**Budget total 2000-2001**	**Fonds fédéral**	**Fonds du Québec**
Budget Total 2000-2001 E-Q Outaouais		29 330 600 $	19 489 000 $	9 841 600 $
Réserve régionale		1 050 000 $	630 000 $	420 000 $
Services régionalisés		1 684 100 $	924 900 $	759 200 $
Somme à répartir entre les CLE	100,00%	26 596 500 $	17 934 100 $	8 662 400 $
CLE Aylmer	9,53%	2 534 046 $	1 708 715 $	825 331 $
CLE Buckingham	8,24%	2 190 888 $	1 477 322 $	713 566 $
CLE Gatineau	30,56%	8 128 476 $	5 481 056 $	2 647 420 $
CLE Hull	20,74%	5 516 537 $	3 719 818 $	1 796 720 $
CLE des Collines	4,24%	1 128 761 $	761 127 $	367 634 $
CLE Papineauville	9,11%	2 423 671 $	1 634 289 $	789 382 $
CLE Maniwaki	10,44%	2 777 327 $	1 872 760 $	904 567 $
CLE Campbell's Bay	7,13%	1 896 793 $	1 279 013 $	617 780 $

Annexe 1 - Cibles de résultats pour l'Outaouais 2001-2002

	Cibles Outaouais 2001-2002	CLE d'Aylmer	CLE de Buckingham	CLE de Cambell's-bay	CLE des Collines	CLE de Hull	CLE de Gatineau	CLE de Maniwaki	CLE de Papineau-ville
Poids relatif du CLE		9,5%	8,2%	7,1%	4,2%	20,8%	30,6%	10,4%	9,1%
Indicateurs									
1. Nombre de vacances signalées au Service national de placement	7 311	697	600	522	310	1 517	2 234	763	667
2. Nombre de nouveaux participants aux interventions d'Emploi-Québec	8 330	795	684	595	353	1 728	2 546	870	760
3. Nombre de personnes en emploi après avoir bénéficié d'une intervention d'Emploi-Québec	3 083	294	253	220	131	640	942	322	281
4. Taux d'emploi des personnes ayant bénéficié d'une intervention d'Emploi-Québec	37,6%	37,6%	37,6%	37,6%	37,6%	37,6%	37,6%	37,6%	37,6%
5. Somme des prestations non versées à l'assistance-emploi et à l'assurance-emploi suite à une intervention d'Emploi-Québec visant un retour en emploi	16 000 000 $	1 526 400 $	1 313 600 $	1 142 400 $	678 400 $	3 320 000 $	4 889 600 $	1 670 400 $	1 459 200 $
6. Nombre de nouveaux participants aux interventions d'Emploi-Québec, responsables de famille monoparentale	1 184	113	97	85	50	246	362	124	108
7. Taux d'emploi des responsables de famille monoparentale ayant bénéficié d'une intervention d'Emploi-Québec	32,3%	32,3%	32,3%	32,3%	32,3%	32,3%	32,3%	32,3%	32,3%
8. Nombre de nouveaux participants aux interventions d'Emploi-Québec, de moins de 30 ans	3 532	337	290	252	150	733	1 079	369	322
9. Taux d'emploi des personnes de moins de trente ans ayant bénéficié d'une intervention d'Emploi-Québec	37,0%	37,0%	37,0%	37,0%	37,0%	37,0%	37,0%	37,0%	37,0%
10. Nombre d' entreprises nouvellement aidées par les mesures actives	78	7	6	6	3	16	24	8	7

	Cibles Outaouais 2001-2002	CLE d'Aylmer	CLE de Buckingham	CLE de Cambell's-bay	CLE des Collines	CLE de Hull	CLE de Gatineau	CLE de Maniwaki	CLE de Papineau-ville
11. Nombre de nouvelles ententes de qualification	30	3	2	2	1	6	9	3	3
12. Prestations non-versées à l'assistance-emploi suite à une intervention d'Emploi-Québec visant un retour en emploi	9 100 000 $	868 140 $	747 110 $	649 740 $	385 840 $	1 888 250 $	2 780 960 $	950 040 $	829 920 $
13. Prestations non-versées à l'assurance-emploi suite à une intervention d'Emploi-Québec visant un retour en emploi	6 900 000 $	658 260 $	566 490 $	492 660 $	292 560 $	1 431 750 $	2 108 640 $	720 360 $	629 280 $
14. Nombre de participants de l'assurance-emploi aux interventions d'Emploi-Québec	4 256	406	349	304	180	883	1 301	444	388
15. Nombre de participants de l'assurance-emploi en emploi après avoir bénéficié d'une intervention d'Emploi-Québec	2 178	208	179	156	92	452	666	227	199
16. Proportion des personnes qui participent aux interventions d'Emploi-Québec répondant aux critères de repérage des personnes à risque de chômage prolongé (occupations en demande et risque élevé de chômage de longue durée)	75%	75%	75%	75%	75%	75%	75%	75%	75%
17. Proportion des participants aux mesures de longue durée répondant aux critères de repérage des personnes à risque élevé de chômage de longue durée	75%	75%	75%	75%	75%	75%	75%	75%	75%

Annexe 2 - Liste des membres du Conseil régional des partenaires du marché du travail de l'Outaouais

CONSEIL RÉGIONAL DES PARTENAIRES DU MARCHÉ DU TRAVAIL DE L'OUTAOUAIS		
MEMBRES REPRÉSENTANT LA MAIN-D'ŒUVRE	**MEMBRES REPRÉSENTANT LES ENTREPRISES**	**AUTRES MEMBRES**
Gilles Paquet Conseiller régional Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec	Sharron McDonnel Directrice des ressources humaines Produits chimiques Sterling	Marie-Claude Desjardins Directrice générale Option-femme Emploi
Denis Savard Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec	Marielle De Champlain Imprimerie Grégoire	
Daniel Cloutier FTQ, Représentant syndical Fraternité inter-provinciale des ouvriers en électricité (FIPOE)	Georges-P St-Cyr Plomberie St-Cyr	Raymond Bélanger Directeur du Service de l'éducation des adultes Commission scolaire des Draveurs
Siège vacant	Robert Coulombe Papeterie Macoumo Inc.	Jocelyne Gadbois Le Centre des services des Promenades
Alain Toutloff Confédération des syndicats nationaux de l'Outaouais CSN	Madeleine Senécal Directrices des ressources humaines Entreprises David Lauzon	Louise Trudel Directrice des études Collège de l'Outaouais Campus Louis-Reboul
Diane Clément UPA	Siège vacant	Diane Nault Centrale des syndicats du Québec
Robert Beauchamp (Membre votant) Directeur régional et secrétaire du Conseil Emploi-Québec Outaouais		

Paul-André David (Membre non votant)
Secrétariat au développement des régions

Francis Culée (Membre non votant)
Directeur régional
Ministère de l'Éducation

Yves Lachapelle (Membre non votant)
Directeur régional
Mirinistère de l'Industrie et du Commerce

Annexe 3 - Les bureaux de la Direction régionale et des CLE

RÉGION DE L'OUTAOUAIS					
		Direction régionale **3401**		**245, boulevard Cité-des-Jeunes** **Hull J8Y 6L2** **Tél. : (819) 772-3035** poste 223 Téléc.: (819) 772-3250	**Robert Beauchamp** directeur régional
				poste 244	Hélène Viau attachée de direction
				poste 272	Paul Rollin responsable des communications
		• Direction du partenariat et de la planification		Téléc.: (819) 772-3250 poste 229	Martin Robitaille directeur par intérim
		• Direction des opérations régionales et du support		Téléc.: (819) 772-3251 poste 259	Louise Nadeau directrice par intérim
MRC, QUARTIER, ARRONDISSEMENT					
			• pour les prestataires de l'assurance-emploi **• pour les prestataires de l'assistance-emploi (sécurité du revenu)** **• pour les personnes sans emploi et sans soutien financier** **• pour les personnes en emploi**		
COMMUNAUTÉ URBAINE DE L'OUTAOUAIS	**Hull** **3406**	Centre local d'emploi	170, rue de l'Hôtel-de-Ville – 9e étage Hull J8X 4C2 Tél. : (819) 772-3502 Téléc.: (819) 772-3515 **℗ prise d'offres**: (819) 772-3513		Hélène Audet directrice poste 280
	Gatineau **3405**	Centre local d'emploi	456, boulevard de l'Hôpital - bureau 300 Gatineau J8T 8P1 Tél. : (819) 568-6500 Téléc.: (819) 568-6493 **℗ prise d'offres**: (819) 568-6500		Monique Mercier directrice poste 290
	Aylmer **3402**	Centre local d'emploi	420, boulevard Wilfrid-Lavigne - unité 6 Aylmer J9H 6W7 Tél. : (819) 682-0362 1-800-567-9678 Téléc.: (819) 682-8091 **℗ prise d'offres**: (819) 682-0362		Claire Gendron directrice poste 245
MRC de PONTIAC	**Campbell's Bay** **3404**	Centre local d'emploi	1290, route 148 Campbell's Bay J0X 1K0 Tél. : (819) 648-2132 1-800-567-9685 Téléc.: (819) 648-5749 **℗ prise d'offres**: (819) 648-2132		poste 231
MRC de PAPINEAU	**Buckingham** **3403**	Centre local d'emploi	154, rue Maclaren Est Buckingham J8L 1K4 Tél. : (819) 986-8596 1-800-567-9694 Téléc.: (819) 281-3024 **℗ prise d'offres**: (819)-986-8596		Claudette Lévis directrice poste 247
	Papineauville **3408**	Centre local d'emploi	365, rue Papineau - C.P. 380 Papineauville J0V 1R0 Tél. : (819) 427-6878 1-877-639-0739 Téléc.: (819) 427-6892 **℗ prise d'offres**: (819) 427-6878		poste 244
MRC VALLÉE-DE-LA-GATINEAU	**Maniwaki** **3407**	Centre local d'emploi	100, rue Principale Sud - bureau 240 Maniwaki J9E 3L4 Tél. : (819) 449-4284 1-800-567-9209 Téléc.: (819) 449-7470 **℗ prise d'offres**: (819) 449-4284		Charles Sirois directeur poste 243